(Ingresa a Sala una delegación del Directorio de PERSES)

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Salud Pública del Senado da la bienvenida a la delegación del Directorio de PERSES.

En primer lugar, queremos disculparnos porque la semana pasada tuvimos un malentendido: nosotros pensábamos que estaban citados y ustedes, a su vez, nos manifestaron que no habían recibido la invitación. De modo que nos excusamos con los miembros de la Comisión y por supuesto con los miembros del Directorio de PERSES.

Ya saben que hemos recibido a los funcionarios del gremio de médicos de PERSES para informarnos sobre el conflicto planteado en la empresa y hoy, tal como corresponde, con mucho gusto hacemos lo propio con ustedes.

SEÑOR FRANCHI.- Antes que nada, queremos agradecer la invitación y aprovechar la oportunidad para hacer algunas puntualizaciones y aclaraciones.

El 27 de diciembre de 2001 se produjo un cambio en la administración de PERSES. Quienes estamos hoy aquí representamos prácticamente a todo el Directorio y sólo falta el doctor Esmoris, que es el Vicepresidente.

En los primeros días de enero nos abocamos a atender los problemas que realmente preocupaban a la empresa, de los cuales el principal era el económico-financiero, que no escapaba a la situación en la cual estaba inmerso el sector, el país y toda la región.

Tratamos de tomar una fotografía lo más precisa posible y compartirla con toda nuestra gente. De esa fotografía concluimos que para poder encontrar el equilibrio de nuestra empresa y transitar en base a las dificultades que se preveían para el año 2002, era necesario efectuar una serie de ajustes. Si bien tomamos los gastos por un lado, considerando toda nuestra estructura gerencial y el área completa de dirección y supervisión, e hicimos sobre ellos recortes muy importantes, estos no eran suficientes y más tratándose de una empresa en la que el 75% de sus costos corresponde a salarios. Se nos plantearon entonces dos posibilidades: recurrir a la reducción de puestos laborales o a un ajuste de salarios. Esta es una empresa que cubre aproximadamente mil puestos de trabajo. Ahora bien, atendiendo a la situación que vivía el país y a las dificultades que iba a tener toda la gente que quedara cesante para volver a insertarse en el mercado laboral, y teniendo en cuenta también las buenas retribuciones de PERSES -que estaban muy por encima del promedio del mercado- el Directorio planteó mantener los puestos de trabajo y recurrir a un ajuste de salarios. Así lo hicimos y comenzamos en febrero a trabajar en forma conjunta con ambos gremios: el gremio no médico, AFP, y el gremio médico, AMP. Ellos recurrieron a la asistencia de asesores, en este caso del economista Olesker, y en esa oportunidad mantuvimos las primeras discusiones sobre el tema. En tal sentido se trató de ser lo más claro y transparente posible, se mostró qué había pasado en el año 2001 y cómo nos proyectábamos al 2002, y se habló de las necesidades de buscar ese equilibrio y cómo lo lográbamos. Para eso planteábamos un fuerte apoyo para el año 2002.

Con el gremio AFP continuaron todas las negociaciones, al punto que ya firmamos un convenio; no ocurrió lo mismo con el gremio AMP, cuyos representantes, luego de las primeras charlas, básicamente dieron participación a su asesor, con quien continuamos las negociaciones incluso en carácter de asesor del gremio AFP. Esas charlas prosiguieron durante unos dos meses sin que recibiéramos mayor respuesta, estando de nuestra parte siempre abiertos al diálogo. Se brindó toda la información necesaria al economista Olesker quien, según entendimos, era el asesor de ambos gremios, y así se manifestó. Aparentemente hubo algunas diferencias en materia de información que no había llegado a poder de ellos, pero sí al gremio AFP, aunque -como acabo de decir- el asesor era el mismo. Realmente no entendemos por qué determinada información llegó a un gremio y no al otro; de todos modos, debo decir que siempre estuvimos dispuestos y abiertos a todo tipo de diálogo y negociación. Quiero aclarar que ahora nuevamente estamos en contacto con el Ministerio y precisamente hoy estamos citados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social junto con la AMP.

Lo que hemos buscado y pretendido lograr fue un equilibrio para esta empresa para que debidamente pudiera seguir transitando. Al principio, me referí a que habíamos hecho reducciones importantes en gastos y en la parte de Dirección, pero como eso no fue suficiente, entonces comenzamos a trabajar y llegamos al porcentaje -que fue el que estuvimos manejando durante todo el tiempo- del 18% de reducción para todo el sector asalariado. Sin embargo, en los niveles jerárquicos -me refiero a los de Dirección, de jefaturas hacia arriba- los porcentajes variaron entre un 25% y un 50%. A su vez, también se hicieron reducciones a nivel gerencial y de jefaturas reestructurando éstas y logrando eliminar algunas.

Otro dato que quiero precisar tiene que ver con las retribuciones de los directores. Se ha hablado -o más bien, lo he leído- que había niveles de retribuciones a directores de U$S 2:000.000 o U$S 2:400.000 anuales, pero, al respecto, debo decir que los directores son honorarios, es decir, que no perciben retribución y sólo la tienen aquellos que ocupan cargos. Los gastos de dirección engloban a todos los jefes, supervisores, gerentes y a los directores gerentes, pero, además, están los gastos que no son operativos que, para un mejor control, se los carga a gastos de dirección, como por ejemplo, las sanciones fiscales. Debo decir que hemos realizado convenios con el Banco de Previsión Social. También están todos los costos por multas, Dirección General Impositiva, Banco de Previsión Social, todo lo que tiene que ver con honorarios de auditorías, honorarios legales, de asesorías, así como también con gastos de seguridad y demás.

Incluso hay una cantidad de gastos que no son propios de la empresa, ya que se trata de beneficios que se le otorgan al personal, como los de guardería. La empresa paga la guardería para los hijos de los empleados del sector no médico, lo que tiene un costo aproximado de U$S 5.000 mensuales y es un beneficio adicional, además de tantos otros. Otro beneficio es que la madre o la persona encargada de la familia, además de la licencia normal, tiene treinta días adicionales. Si bien esto no implica una salida de dinero efectiva, sí lo es la guardería. Todo esto conforman esos U$S 2:000.000 a que se hacía referencia como gasto de dirección.

Si desglosamos los gastos de dirección -tengo una planilla aclaratoria- depurando lo que son salarios de dirección de todos estos otros gastos, la cifra anual es de poco más de U$S 700.0000 y abarca todas las jefaturas que manejan mil puestos de trabajo.

Tal como comenté hace un momento, actualmente estamos retomando el diálogo, que en ningún momento fuimos nosotros quienes lo cortamos. Eso lo queríamos precisar. ¿Por qué seguimos este camino de tomar esa fotografía, llamar a los gremios y discutir con ellos sobre estos temas? Porque, precisamente, en el convenio que tenemos con la AMP y con la AFP, se hacía referencia a que en situaciones económicas adversas se debían retomar y discutir todos los aspectos que pusieran en riesgo a la empresa, y fue así como lo hicimos. El diálogo quedó suspendido -no por nosotros- en un sector y continuó en el otro sector. En este último prosperó y ya cerramos el convenio.

SEÑOR CID.- Las explicaciones que daba el contador Franchi recién me retrotrajeron a algunos planteos y reivindicaciones que, históricamente, la Unidad Coronaria Móvil había hecho públicos en cuanto a la situación fiscal diferencial con la competencia. Quería preguntar si esa situación fiscal -digamos, asimétrica- donde estaba más gravada la actividad de la Unidad Coronaria Móvil con respecto a la competencia, podría estar incidiendo en esta situación económica actual, o si ella se explicaba por otras situaciones que podrían estar inscriptas dentro de la crisis que atraviesa el país.

SEÑOR FRANCHI.- Esto tiene dos lecturas. Tenemos entendido que somos la segunda empresa en cuanto a aportes sociales, o sea que es una empresa que aporta muy bien al Fisco. Pienso que dentro de nuestra estructura de costos, éste es uno más. Por otra parte, cuando atendemos a una reducción, apuntamos a una reducción de costos de la empresa y dejamos para último momento a nuestra gente, a sus salarios. Sin embargo, paralelamente juegan los aportes sociales, que van acordes con los montos que nosotros pagamos. No sé si interpreté bien la pregunta.

SEÑOR PACHECO.- Otro aspecto que queremos destacar es que con la crisis económica que padecemos, en los últimos años ha disminuido el número de socios, ya que llegamos a tener 350.000 y hemos perdido más de 100.000. Es decir que hoy tenemos 250.000 con una cuota que, en realidad ha bajado de precio, pero paradójicamente se da que la tasa de uso de nuestros socios y de todas las emergencias se ha incrementado. De esta forma, al caer el número de socios, nuestros costos, en lugar de disminuir, han aumentado.

SEÑOR CID.- Quisiera saber si hay una asimetría de carácter fiscal con la competencia.

SEÑOR FRANCHI.- No manejo las cifras que paga la competencia, pero sí sé lo que pagamos nosotros. Por ello, en primer lugar, hice mención a la única referencia o dato que tenemos, en cuanto a que somos la segunda empresa en aportes al Banco de Previsión Social. En parte ello se da por la cantidad de personas que manejamos, por los aportes que vertemos o por los niveles de retribución que tenemos.

SEÑOR FERNANDEZ.- En el marco de la crisis que atraviesa el país y el sector, conocida por todos, quiero señalar que la antigua buena salud de que gozaban estos servicios de emergencia -que era real- no es la misma que hoy tienen. Desgraciadamente, como pertenecemos al sector, podemos decir que también estamos en crisis, porque no escapa a la situación que está viviendo el Uruguay. Muchas veces se piensa que los sectores de emergencia brindamos una atención primaria e intentamos satisfacer otras necesidades de nuestros clientes -en este caso, pacientes- pero también recibimos, a menudo, lo que "cae" de la asistencia privada, es decir, la gente que no puede acceder al pago de una cuota mutual. Además, esto tiene un escalón inferior, que son aquellas personas que hoy no pueden acceder al pago de sus cuotas como, por ejemplo, un grupo familiar de cuatro personas que debería pagar $ 120, $ 130 o $ 140 cada una y, de ese modo, quedan fuera del sistema.

Otro dato que es muy importante y lo tenemos bien medido, es que en los últimos ocho años -como dijo el doctor Pacheco- perdimos 100.000 socios. Los sistemas de emergencia, mensualmente, pierden socios, y como dato ilustrativo podemos decir que en los últimos cinco años perdieron casi 150.000. De esos socios que se pierden a nivel de cada una de las empresas, solamente un porcentaje muy bajo cambia de un servicio a otro, pero más del 65% quedan fuera del sistema.

Todos estos son datos de la realidad que no podemos esconder, junto con lo que señalaba el doctor Pacheco en cuanto a que nuestro servicio aumenta su demanda anual entre un 5% y un 6%, lo que hace que la ecuación de costos -señalo nuevamente la disminución ponderal de la cuota que se produce- se desencaje mes a mes.

SEÑOR OROÑO.- Quería destacar que la competencia que existe en el ramo es muy dura y el Gobierno no ha puesto ninguna traba para abrir servicios de emergencia. En este mes se abre otro, con lo que cada vez se hace más difícil trabajar con costos ciertos, porque determinados parámetros que uno toma en cuenta -dando por sentado, por ejemplo, que en el año va a tener cierta cantidad de socios y determinado presupuesto- cuando la nueva emergencia que se abre tiene otros precios, la situación cambia y no hay ecuación que resista.

Entonces, sería muy importante que el Estado, de alguna manera, fijara alguna traba para la apertura de nuevas sociedades de este tipo.

SEÑOR FERNANDEZ.- Hace bastante tiempo que venimos bregando por una regulación del sector. Desde hace mucho, estamos golpeando puertas y ustedes nos han escuchado con la cámara de emergencias. Hemos pedido al Ministerio que, de alguna manera, nos dé participación en la regulación, porque luego de 23 años de existencia de estos servicios, son un componente más de los eslabones de la asistencia de los uruguayos. Tenemos esperanzas de que el Ministerio lo considere de esa manera; en ese sentido, nos hemos reunido con el Ministro Varela y entendemos que se están dando los posibles pasos para que seamos un integrante más, colaborando en el sector.

SEÑOR OROÑO.- Quiero señalar que los costos médicos que hoy tiene la empresa son los siguientes: un médico de emergencia, ya con el 18% de descuento efectuado por la empresa, cobra $ 130 la hora, y un médico de polilclínicas, $ 80. Hoy se abre una nueva empresa que tiene costos muy diferentes de los que nosotros estamos pagando.

SEÑOR FRANCHI.- Quería precisar algunos valores. Nosotros estamos trabajando y tenemos retribuciones que triplican, cuatriplican y, en algunos casos, duplican otras y eso nos da margen para hablar con nuestra gente y explicarle dónde estamos posicionados. Queremos tener buenos profesionales que se encuentren bien preparados. Hoy hice referencia a los gastos de dirección y dentro de ellos estaban los de capacitación. Lo cierto es que estas otras empresas no podrán lograr esos niveles de calidad si no invierten, como lo estamos haciendo nosotros. A veces, no todo lo que se hace luce, ni puede mostrarse debidamente.

Pero ese es el equilibro que tenemos que lograr; buscando ése por un lado y otros equilibrios por otro y, en este caso, el de nuestra economía, será por donde deberemos transitar.

Pensamos que no es mucho lo que le estamos pidiendo a nuestra gente. Digo esto y miro también mi bolsillo, porque a todos nos duele y nos cuesta, pero empezamos por arriba a resolver el tema. Los niveles superiores se llevaron un 40% y hasta un 50%, pero se entendió que fuera de esta empresa no íbamos a encontrar otra que nos cubriera y nos halagara tanto en todo su accionar.

SEÑOR FERNANDEZ.- Nuestra empresa es de los raros casos que paga el mes en curso. La Unidad Coronaria Móvil cumple mensualmente con sus obligaciones; eso es algo que intentamos hacer y no apoyarnos en los salarios de los trabajadores, como es una práctica habitual en el sector, para conseguir un financiamiento. En el sistema de financiamiento, nosotros nos apoyamos fuertemente en los bancos -lo cual nos cuesta mucho- para conseguir que la paga de los trabajadores sea mensual.

A continuación, me gustaría hacer una pequeña acotación . Desde hace dos años un grupo de médicos participamos activamente dentro de la empresa; esta historia es conocida por algunos de los amigos aquí presentes. Somos 150 médicos los que hoy estamos participando en esta gestión y decidimos trabajar desde adentro en la transformación de la empresa. Es obvio que esta transformación, este cambio de cultura de la empresa, no se hace en poco tiempo; esto no se lleva a cabo ni en dos años, ni en tres, y menos en este marco económico. No obstante, se están dando los pasos para eso.

De alguna manera, podemos decir que los que hoy estamos aquí presentes no somos netamente una representación patronal. El Directorio está compuesto en un 50% por dos representantes médicos. Tenemos claro que lo que queremos es la defensa y estabilidad de nuestros compañeros de trabajo. En la medida en que defendemos la calidad y el nivel de remuneración de nuestros asociados y socios, defendemos el de todos los compañeros que trabajan en la empresa. Creo que son elementos diferenciadores o que, por lo menos, le incorporan un matiz distinto a la gestión.

Cuando en el mes de diciembre el contador Franchi nos planteó cuál era la situación real, podrán imaginarse que para nada nos gustó saber que quizás era tres veces peor de lo que pensábamos. Menos aún nos gustó tener que decirles a compañeros que estábamos juntos en este emprendimiento, que la situación era tres veces peor y que eso implicaba un ajuste salarial. Por ende, el mecanismo que se desarrolló fue un diálogo franco y abierto en el peor momento, en medio de un cambio de lo que era la política de la empresa. Quizás esa franqueza hoy nos esté costando bastante, pero creemos que mediante una información transparente y franca las cosas pueden resurgir de la mejor manera y con más fuerza.

SEÑOR CID.- Voy a señalar de manera más explícita algo que el contador Franchi expresó y que luego, por la dinámica de la exposición, se derivó en los aspectos económicos. Quiero destacar que en lo que me es personal, saludo esta nueva instancia a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Reitero que saludo esta nueva instancia porque, hablando con los integrantes de la Comisión, uno de los elementos de preocupación era la ruptura del diálogo. Es más, alguno de nosotros teníamos intenciones de acercar a las partes o de procurar un acercamiento. En ese sentido, quiero expresar a título personal -digo así porque aún no hemos podido hablarlo dentro de la Comisión, aunque puedo percibir cuál es su espíritu- que de existir alguna dificultad o alejamiento de las partes, cuenten con la Comisión de Salud Pública como interlocutora para factibilizar los acercamientos o soluciones de una empresa de la importancia que tiene la Unidad Coronaria Móvil, ya que no es despreciable un conflicto a su nivel. Este es mi ofrecimiento personal, aunque creo que la Comisión participa de esta postura.

SEÑORA PRESIDENTA.- En nombre de la Comisión de Salud Pública les agradecemos su visita, y como muy bien señaló el señor Senador Cid, si en algún momento es necesario soldar algún eslabón que se haya roto -esperamos que no sea así- este es el ámbito, por lo que estamos a las órdenes.

SEÑOR OROÑO.- Agradecemos el apoyo que nos han brindado y dejamos abiertas las puertas de la empresa para todos ustedes. Cuando quieran ir a conocernos, serán recibidos con mucho gusto.

SEÑORA PRESIDENTA.- Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 13 y 10 minutos)